

Septemberforliget og den europæiske udfordring

Vi har fejret 100-året for etableringen af den danske aftalemodel. Spørgsmålet er, om den på baggrund af udviklingen i EU holder ind i det næste århundrede.

ANALYSE

Jesper Due & Jørgen Steen Madsen

DJØF-bladet 8. oktober 1999

Set i et 10-årigt perspektiv er EU udvidet med flere Central- og Østeuropæiske lande. Polen, Tjekkiet og Ungarn er de mest nærliggende muligheder. Selv om der er tale om lande, der økonomisk og socialt ligner EU's medlemsstater mest, så er der fortsat markante forskelle. Hele udvidelsesprocessen vil formentlig derfor kun kunne gennemføres, hvis der samtidig sættes turbo på reformerne i EU. En af de væsentligste reformer i den sammenhæng kan meget vel blive etableringen af en egentlig arbejdsmarkedsregulering på europæiske niveau. En regulering, der vil få de hidtidige forsøg med udvikling af EU's sociale dimension til at ligne ubetydelige indledende manøvrer.

Spørgsmålet er, hvordan en sådan reform, der vil følge af udvidelsesprocessen, kommer til at påvirke den danske måde at regulere arbejdsmarkedet på. Vi har netop i september markeret 100-året for etableringen af den danske aftalemodel, der tog sit udgangspunkt med indgåelsen af Septemberforliget af 1899 mellem de dengang nyetablerede hovedorganisationer, LO og Dansk Arbejdsgiverforening. Der er ingen tvivl om, at den fortsatte udvikling af EU's sociale dimension kan blive en voldsom udfordring for den danske aftalemodel. Måske er udfordringen så stor, at den danske model på sigt vil overleve sig selv - i hvert fald i den udformning, vi hidtil har kendt den.

Den danske model

Med Septemberforliget og det derefter opbyggede arbejdsretlige system blev etableret faste regler for regulering af konflikter mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Det åbnede op for udviklingen af et konsensuspræget aftalesystem, hvor hovedprincippet blev, at parterne på arbejdsmarkedet klarede problemerne selv - så vidt muligt uden indblanding fra regering og folketing.

Hovedprincippet blev suppleret med en praksis, der på den ene side gav parterne en reel vetoret vedrørende nødvendig følgelovgivning med direkte relation til arbejdsmarkedet, og på den anden side gav dem en væsentlig indflydelse på den overordnede politiske udvikling af det velfærdsstatslige system.

Parternes egen regulering af løn- og arbejdsvilkår udgør kernen i den danske model med dens vidtrækkende samspil mellem aftalesystemet og det politiske system. Og det er netop denne kerne, som trues af den europæiske udvikling.

EU-problemerne

Allerede den eksisterende EU-regulering af arbejdsmarkedet har ført til tilbagevendende diskussioner om nødvendigheden af ændringer i den danske aftalemodel. De få direktiver, der hidtil er vedtaget, har således tydeliggjort nogle problemer ved den danske model. Det gælder specielt spørgsmålet om overenskomsternes *dækningsgrad*. Omend den er blevet højere, så er der stadig et restproblem. Der kan argumenteres rationelt for, at vi i Danmark gennem aftaler i langt højere grad og langt bredere kan sikre lønmodtagernes rettigheder. Men det ændrer ikke ved, at restgruppen udgør et problem, når vi taler om direktiver, som bygger på princippet om individuelle rettigheder. Så er det rettigheder, som alle personligt skal have adgang til.

Selv om der bl.a. på dansk foranledning er indbygget en aftalemulighed i samarbejdet, så er det i sidste ende EU-direktiver, der kommer ud af nye reguleringsinitiativer. Arbejdsmarkedspolitikken i EU bygger grundlæggende på en lovgivningsmodel. En udvidelse af EU med den deraf følgende styrkelse af den europæiske arbejdsmarkedsregulering vil - som nævnt i indledningen - derfor sætte den danske model under yderligere pres.

Hovedorganisationerne ønsker ganske vist fortsat at fastholde aftaleimplementering som *metoden* til gennemførelse af EU-direktiver i Danmark, og heri bakkes de op af Arbejdsministeriet. Men lige meget hjælper det, hvis EF-Domstolen ud fra de gældende principper for EU-samarbejdet på et tidspunkt kommer til den konklusion, at der må følgelovgivning til for at sikre restgrupperne.

En ny kombination?

Man kan selvfølgelig spørge, hvad der er galt i at supplere aftaler med følgelovgivning. Er det meget anderledes end den danske ferielov, som også er en lovgivning, der gør rettigheder opnået gennem kollektive overenskomster til alment gældende for alle lønmodtagere. Eksemplet viser tydeligt, at det inden for aftalemodellens rammer faktisk er muligt at kombinere aftaler og lovgivning.

Den eneste farbare vej for organisationerne kan meget vel netop blive et forsøg på at skabe en ny form for kombination *inden for* den danske models rammer. Men det bliver vanskeligt at håndtere, hvis følgelovgivning ender med at blive mere reglen end undtagelsen. Og hvis lovgivningen ikke kun får form af rene minimumsbestemmelser, men kommer til at ligge tæt på de reelle vilkår i virksomhederne. Så er det meget sandsynligt, at organisationerne kommer ind i en negativ spiral, hvor de mister stadig større grupper af medlemmer. Og så er modellen både i et nationalt og i et europæisk perspektiv på vej ud.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og henholdsvis centerleder og forskningsleder ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.